

第1回作業部会における主な意見

1 職場適応援助者の現状について

- 訪問型の助成金を活用して活動してる方たちが本当に目減りしている。企業在籍型の養成研修受講希望者について、助成金を活用したジョブコーチの活動というよりは、社員教育の一環やチームの質的な担保を図ることを目的とするものが非常に多い。
- 企業在籍型ジョブコーチ当事者も助成金を申請しての活動が重要であるということを知らないのではないか。上司や会社運営の方に、助成金を活用してレビューを受けて初めて専門家になるのだということを知っていただかないと、専門性の向上につながらない。
- 助成金について研修で話をされているかもしれないが、全然残らないまま研修を終えているのではないか。
- 企業在籍型の助成金について、ジョブコーチのステータスを上げていく発想からすると、一人1回しか使えなくなったのは不便である。
- 就労移行支援事業にジョブコーチを配置することで報酬加算となる現状もあり、障害者就業・生活支援センターに経験豊富なジョブコーチを確保することが難しい。社会福祉法人等では、経営側が経験豊富な人材を管理者として置かざるを得ないという現状がある。
- ジョブコーチを活用する対象者像が整理されていないので、アセスメントにおいて支援の必要性が取り切れていないのではないか。
- いろいろな制度について、それぞれのメリットや活用方法が周知徹底されていないのではないか。
- 支援を必要とする中小企業では、ジョブコーチを全く知らない、知ることが困難な傾向にある。
- J E E Dの研修受講者には、助成金申請のための支援計画の作成に不安を感じていたり、ハードルを感じている方もいるので、研修の中で支援対象を把握し、計画作成について助言を行うことにより具体的な助成金の活用につなげている。
- I T人材の活用により業務が高度になっていくと、ジョブコーチが全ての業務を把握して、全ての業務を教えていくのは難しい。支援対象障害者の変化に応じたジョブコーチの役割の変化について明確にしていくことが必要。

2 作業部会における論点について

- ジョブコーチを活用する対象者像が整理されていないので明確にしたほうがいいのではないか。
- アセスメントの重要性が高まっており、ジョブコーチが障害者と職場環境の両方をよく見て、その相互関係の中からしっかりアセスメントをしていく可能性が十分あるのではないか。
- ジョブコーチと地域障害者職業センターとの関係について議論すべき。
- 養成研修のカリキュラムについて、企業が求めるスキルなど企業理解につながる内容をいれるとよい。